

Tingkah Laku dan Organisasi: Analisis Peran Individu dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Sri Nur Islamiah Basri¹, Usman Noer², Aswiwi Nurul Amalia³, Al Muhajrin⁴, M. Nur Ikhsan⁵

¹ Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Alauddin Makassar, Indonesia.

snurislamiahbasri@gmail.com, usmannoer@uin-alauddin.ac.id,
aswiwinurulamalia@gmail.com, almuhajrin732@gmail.com,
mnurikhsan2709@gmail.com

Abstrak: Tingkah laku organisasi merupakan kajian yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan organisasi serta pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi. Pemahaman mengenai tingkah laku organisasi menjadi penting karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya, teknologi, dan modal yang dimiliki, tetapi juga oleh bagaimana individu menjalankan perannya serta bagaimana budaya organisasi membentuk pola perilaku kerja anggotanya. Peran individu yang tercermin melalui motivasi, kompetensi, komitmen, dan tanggung jawab kerja menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berinteraksi dan melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkah laku organisasi melalui peran individu dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (library research). Data diperoleh dari berbagai artikel ilmiah nasional yang relevan dengan topik penelitian dan dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis).

Hasil kajian menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi, kompetensi, dan komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif. Selain itu, budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, memperkuat loyalitas anggota organisasi, serta mendorong terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa sinergi antara peran individu dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk tingkah laku organisasi yang positif dan mendukung peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kedua aspek tersebut secara terpadu guna mencapai efektivitas dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Kata kunci: *tingkah laku organisasi; peran individu; budaya organisasi; produktivitas kerja; organisasi.*

Organizational Behavior: An Analysis of Individual Roles and Organizational Culture in Enhancing Work Productivity

Sri Nur Islamiah Basri¹, Usman Noer², Aswiwi Nurul Amalia³,
Al Muhajrin⁴, M. Nur Ikhsan⁵

¹ Social Welfare Department, Faculty of Da'wah and Communication, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia.

snurislamiahbasri@gmail.com, usmannoer@uin-alauddin.ac.id,
aswiwinurulamalia@gmail.com, almuhajrin732@gmail.com,
mnurikhsan2709@gmail.com

Abstract: Organizational behavior is the study of individual and group behavior within an organizational environment and its impact on organizational effectiveness. Understanding organizational behavior is crucial, as organizational success is determined not only by possessed resources, technology, and capital, but also by how individuals execute their roles and how organizational culture shapes the work behavior patterns of its members. The individual role—reflected through motivation, competence, commitment, and work responsibility—serves as a vital factor in supporting the achievement of organizational goals. Concurrently, organizational culture functions as a system of values, norms, and beliefs that guides members in interacting and performing their duties. This study aims to analyze organizational behavior through individual roles and organizational culture in enhancing work productivity. Utilizing a descriptive qualitative approach, this study employs a literature review method (library research). Data were gathered from various relevant national scientific articles and analyzed using content analysis techniques.

The results of the study indicate that individuals possessing high motivation, competence, and commitment tend to exhibit more productive work behaviors. Furthermore, a strong organizational culture is capable of creating a conducive work environment, enhancing collaboration, strengthening member loyalty, and driving optimal work productivity. The findings also demonstrate that the synergy between individual roles and organizational culture is a critical determinant in fostering positive organizational behavior and supporting sustainable increases in work productivity. Consequently, organizations must manage both aspects in an integrated manner to achieve long-term organizational effectiveness and success.

Keywords: organizational behavior; individual roles; organizational culture; work productivity; organization.

Pendahuluan

Perilaku dalam organisasi merupakan fenomena yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan kerja tempat individu berada. Setiap individu dalam organisasi senantiasa berinteraksi dengan individu lain, sistem kerja, serta aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Interaksi ini membentuk pola perilaku yang memengaruhi cara individu dalam bekerja, bersikap, dan mengambil keputusan. Dalam konteks ini, organisasi tidak hanya dipahami sebagai struktur formal, tetapi juga sebagai sistem sosial yang dinamis. Oleh karena itu, pemahaman mengenai perilaku organisasi menjadi penting dalam menjelaskan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif.

Perkembangan organisasi modern yang semakin kompleks menuntut adanya penyesuaian dalam perilaku kerja individu. Perubahan lingkungan eksternal seperti globalisasi, teknologi, dan persaingan kerja yang semakin ketat turut memengaruhi cara individu dalam menjalankan perannya di organisasi. Kondisi ini menyebabkan perilaku kerja menjadi lebih dinamis dan tidak lagi bersifat statis. Individu dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi secara cepat. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh dinamika lingkungan internal maupun eksternal organisasi.¹

Dalam konteks organisasi, produktivitas kerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan. Produktivitas tidak hanya bergantung pada sumber daya fisik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Individu yang memiliki motivasi, kompetensi, dan komitmen yang tinggi akan cenderung memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap organisasi. Selain itu, kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku kerja karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa aspek perilaku memiliki peran sentral dalam pencapaian kinerja organisasi.²

Peran individu dalam organisasi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan tingkat keberhasilan organisasi. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda dalam hal kemampuan, motivasi, dan sikap kerja. Perbedaan tersebut akan memengaruhi cara individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi dan kompetensi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian menunjukkan bahwa faktor individu seperti motivasi dan sikap kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.³

Selain peran individu, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang sangat penting dalam membentuk perilaku kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya yang kuat mampu menciptakan keseragaman perilaku, meningkatkan disiplin, serta memperkuat kerja sama antaranggota organisasi. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan kerja. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.⁴

Budaya organisasi yang positif terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Lingkungan kerja yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan kolaboratif. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang baik juga mampu membentuk etos kerja yang tinggi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.⁵

Hubungan antara peran individu dan budaya organisasi menunjukkan adanya keterkaitan yang saling memengaruhi dalam membentuk perilaku organisasi. Individu yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih optimal jika berada dalam lingkungan budaya organisasi yang mendukung. Sebaliknya, budaya organisasi yang kuat akan lebih efektif jika didukung oleh individu yang memiliki motivasi dan komitmen tinggi. Kedua aspek ini saling berinteraksi dan membentuk pola perilaku kerja dalam organisasi. Dengan demikian, sinergi antara individu dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara individu, budaya organisasi, dan produktivitas kerja, masih terdapat keterbatasan dalam melihat keterkaitan ketiga variabel secara terpadu. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada hubungan parsial sehingga belum menggambarkan interaksi secara menyeluruh. Selain itu, kajian yang mengintegrasikan peran individu dan budaya organisasi dalam satu analisis masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikembangkan lebih lanjut. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih komprehensif untuk memahami hubungan tersebut secara lebih utuh.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkah laku organisasi melalui peran individu dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara faktor individu dan budaya organisasi dalam membentuk perilaku kerja yang efektif. Argumen utama yang diajukan adalah bahwa sinergi antara peran individu dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu perilaku organisasi serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami, menganalisis, dan menginterpretasikan berbagai konsep yang berkaitan dengan organisasi, perilaku individu, budaya organisasi, serta produktivitas kerja berdasarkan sumber-sumber ilmiah yang relevan. Studi literatur digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara struktur organisasi, karakteristik individu, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dalam konteks perilaku organisasi. Sumber data penelitian berasal dari berbagai artikel jurnal ilmiah nasional yang membahas produktivitas kerja, budaya organisasi, struktur organisasi, karakteristik individu, kompetensi, motivasi kerja, komitmen organisasi, serta lingkungan kerja.⁶

Pemilihan sumber dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kesesuaian tema penelitian, kredibilitas sumber, relevansi substansi, serta kebaruan publikasi ilmiah. Literatur yang digunakan merupakan artikel yang dipublikasikan pada jurnal nasional terakreditasi dan jurnal ilmiah yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi topik penelitian, penelusuran literatur, seleksi sumber berdasarkan kriteria inklusi, pengelompokan data, analisis isi, dan penarikan kesimpulan. Tahapan tersebut dilakukan secara sistematis untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi dan produktivitas kerja.

Bahan penelitian berupa dokumen tertulis yang terdiri atas artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan berbagai publikasi akademik yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan, membaca, menelaah, mengidentifikasi, dan mencatat informasi penting dari berbagai sumber literatur yang telah dipilih. Data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema penelitian, yaitu struktur organisasi, perilaku individu dalam organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, motivasi, serta produktivitas kerja. Pengelompokan data dilakukan untuk memudahkan proses analisis dan interpretasi temuan.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang berperan dalam mengidentifikasi, menyeleksi, mengorganisasikan, serta menginterpretasikan berbagai data yang diperoleh dari sumber literatur. Teknik analisis data menggunakan analisis isi (content analysis), yaitu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi pola, konsep, tema, dan hubungan antarvariabel yang ditemukan dalam berbagai literatur.⁷ Analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, kategorisasi data, interpretasi data, serta penarikan kesimpulan. Melalui teknik ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara struktur organisasi, karakteristik individu, budaya organisasi, dan produktivitas kerja. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai literatur yang berbeda serta melakukan peninjauan ulang terhadap hasil analisis guna memastikan konsistensi, objektivitas, dan keakuratan temuan penelitian.

Table 1. Literatur Utama Penelitian

No.	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Penerbit
1.	D. H. Wicaksono & J. A. Tu	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	2024	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan
2.	L. Hidayat, H. Sulistyono, & D. Erlita	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pembekalan TNI AL	2022	Jurnal Wawasan Manajemen
3.	D. W. Retnaningtyas & S. Widodo	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta	2022	Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen
4.	M. Junaedi, dkk.	Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam Optimalisasi Produktivitas Kerja	2025	Jurnal Ekonomi dan Bisnis
5.	N. Tanti & I. R. Situmorang	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	2023	Journal of Information Systems and Management
6.	Adi Kurnia	Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Keefektifan Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya	2020	Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi
7.	Rizki Lala Amelia & Suparto	Komponen Pembentukan Struktur Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Karyawan	2025	Indonesian Journal of Multidisciplinary Studies
8.	Melati Septiani	Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan	2025	Character: Jurnal Penelitian Psikologi
9.	Devi Alhayatun Nufuz, dkk.	Strategi Efektif dalam Manajemen Perubahan: Membangun Ketahanan Organisasi di Era Digital	2025	Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara
10.	T. H. Afriliyani	Peran Karakteristik Individu pada Peningkatan Kinerja Karyawan	2025	Journal of Business Economics and Management

11.	Emha Zainul Mukminin, dkk.	Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan	2025	Resilience: Journal of Psychology
12.	Rizal Nabawi	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	2019	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen
13.	Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf	Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi	2022	Jurnal Administrasi Publik
14.	Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen, & Muhammad Fahmi	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	2018	Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)
15.	Anita Yolanda	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UTNDM	2024	Jurnal Manajemen dan Bisnis

Hasil dan Pembahasan

Organisasi dan Strukturnya dalam Lingkungan Sosial

Organisasi merupakan sistem sosial yang terbentuk dari interaksi antarindividu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks sosial, organisasi tidak hanya dipahami sebagai struktur formal, tetapi juga sebagai ruang interaksi yang membentuk pola hubungan kerja yang lebih kompleks dan dinamis. Setiap individu di dalam organisasi berperan sesuai dengan posisi yang telah ditentukan melalui sistem pembagian kerja. Struktur organisasi menjadi elemen penting karena mengatur pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab agar aktivitas berjalan lebih terarah dan efisien. Hasil kajian menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.⁸ Hal ini menegaskan bahwa organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya sistem struktur yang jelas. Dengan demikian, struktur menjadi dasar utama dalam keberlangsungan organisasi.

Hasil temuan menunjukkan bahwa struktur organisasi yang jelas mampu menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan di berbagai level organisasi. Pembagian tugas yang sistematis membuat setiap individu memahami perannya secara spesifik dan tidak saling tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi ini meningkatkan efisiensi kerja karena setiap bagian memiliki fokus tugas yang berbeda dan terarah. Selain itu, struktur yang jelas mempercepat pencapaian

tujuan organisasi karena alur kerja lebih mudah dikendalikan. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja.⁹ Struktur juga membantu mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, keteraturan kerja sangat bergantung pada struktur organisasi.

Struktur organisasi juga memengaruhi alur komunikasi dalam organisasi secara signifikan. Komunikasi yang mengikuti jalur struktural membuat informasi lebih jelas, sistematis, dan tidak menimbulkan kesalahpahaman antaranggota organisasi. Hal ini penting dalam menjaga kualitas koordinasi antarbagian agar tetap berjalan efektif. Selain itu, alur komunikasi yang baik membantu proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat dan tepat. Struktur organisasi juga berkaitan dengan efektivitas hubungan kerja antarindividu dalam organisasi.¹⁰ Kepemimpinan dalam struktur turut memperkuat arah komunikasi yang terjadi. Dengan demikian, komunikasi menjadi elemen penting dalam efektivitas struktur organisasi.

Lingkungan sosial yang terus berubah turut memengaruhi struktur organisasi dalam menjalankan fungsinya. Perubahan teknologi dan dinamika masyarakat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tersebut. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan struktur akan mengalami penurunan efektivitas kerja secara bertahap. Oleh karena itu, fleksibilitas struktur menjadi kebutuhan penting dalam organisasi modern. Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi bersifat dinamis dan mengikuti perkembangan lingkungan.¹¹ Adaptasi struktur menjadi bagian dari strategi organisasi dalam menghadapi perubahan. Dengan demikian, organisasi harus selalu menyesuaikan diri dengan kondisi sosial yang ada.

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap perilaku individu di dalamnya secara langsung. Kejelasan struktur membantu individu memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dalam organisasi. Hal ini mengurangi kebingungan peran yang sering terjadi dalam organisasi yang tidak memiliki struktur jelas. Individu dapat bekerja lebih fokus karena mengetahui batasan tugasnya masing-masing. Struktur juga menciptakan disiplin kerja yang lebih kuat dalam organisasi. Ketika struktur tidak jelas, kinerja individu cenderung menurun secara signifikan. Oleh karena itu, struktur berperan penting dalam membentuk perilaku kerja.

Struktur organisasi tidak hanya berfungsi sebagai aturan formal, tetapi juga sebagai pengarah pola kerja dalam organisasi. Struktur yang baik mampu menciptakan konsistensi dalam pelaksanaan tugas di setiap level organisasi. Hal ini membantu menciptakan sistem kerja yang lebih stabil dan teratur. Selain itu, struktur memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Organisasi menjadi lebih mudah dikendalikan ketika struktur berjalan dengan baik. Dengan demikian, struktur memiliki fungsi normatif dan operasional sekaligus.

Jika dianalisis lebih dalam, struktur organisasi menjadi alat penting dalam menjaga keseimbangan antara tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Keseimbangan ini diperlukan agar tidak terjadi penumpukan beban kerja pada satu pihak tertentu. Struktur yang seimbang menciptakan pembagian kerja yang lebih adil dan proporsional. Hal ini berdampak pada peningkatan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Organisasi dapat memaksimalkan sumber daya manusia dengan lebih baik. Dengan demikian, struktur berfungsi sebagai pengatur sistem kerja yang efektif.

Secara keseluruhan, organisasi dan strukturnya dalam lingkungan sosial menunjukkan bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh kejelasan struktur, kemampuan adaptasi, serta kualitas koordinasi yang berjalan secara berkelanjutan.¹² Struktur tidak hanya menjadi kerangka formal, tetapi juga pengarah utama dalam sistem kerja organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana struktur diterapkan secara konsisten dalam praktik kerja. Oleh karena itu, struktur organisasi menjadi fondasi utama dalam sistem sosial organisasi.

Peran Individu dalam Organisasi dan Perilaku Kerja

Peran individu dalam organisasi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda seperti motivasi, kompetensi, pengalaman, dan komitmen kerja yang membentuk pola perilaku kerja. Perbedaan karakteristik ini menyebabkan variasi dalam cara individu menjalankan tugasnya dalam organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas kinerja individu. Tanpa motivasi yang baik, kinerja organisasi akan sulit mencapai hasil optimal. Oleh karena itu, motivasi menjadi dasar penting dalam perilaku kerja.

Hasil temuan menunjukkan bahwa individu dengan motivasi tinggi cenderung lebih aktif, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal tanpa harus selalu diawasi secara ketat. Sebaliknya, individu dengan motivasi rendah cenderung bekerja secara minimal dan kurang memiliki inisiatif dalam bekerja. Perbedaan motivasi ini berdampak langsung terhadap kualitas hasil kerja dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi juga menentukan tingkat keterlibatan individu dalam organisasi. Dengan demikian, motivasi menjadi elemen penting dalam perilaku kerja.

Selain motivasi, kompetensi individu juga berperan penting dalam menentukan efektivitas kerja dalam organisasi. Individu yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mudah menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu. Kompetensi juga membantu individu dalam menghadapi permasalahan kerja yang bersifat kompleks dan membutuhkan analisis yang baik. Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹³ Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi menjadi kebutuhan penting dalam organisasi. Kompetensi juga menentukan kualitas hasil kerja individu. Oleh karena itu, kompetensi menjadi faktor penting dalam sistem kerja.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku individu dalam organisasi. Lingkungan yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta konsentrasi individu dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas dan menimbulkan tekanan psikologis bagi individu. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi eksternal sangat memengaruhi kinerja kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Lingkungan kerja menjadi faktor pendukung utama dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan lingkungan yang baik.

Komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja individu. Individu yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena rasa memiliki terhadap organisasi. Komitmen yang kuat membantu menjaga stabilitas organisasi dalam jangka panjang. Hal ini juga mengurangi tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi. Komitmen memperkuat hubungan antara individu dan organisasi. Dengan demikian, komitmen menjadi elemen penting dalam perilaku kerja.

Perilaku kerja individu merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen bekerja secara simultan dalam memengaruhi kinerja individu. Setiap faktor memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk kualitas kerja. Organisasi yang mampu mengelola faktor-faktor ini akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Semua faktor harus diperhatikan secara seimbang. Dengan demikian, perilaku kerja bersifat kompleks dan multidimensional.

Selain itu, interaksi sosial dalam organisasi juga memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Individu tidak bekerja secara terpisah, tetapi selalu berada dalam hubungan sosial yang saling memengaruhi. Hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, konflik dalam hubungan kerja dapat menurunkan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek sosial sangat penting dalam organisasi. Interaksi sosial menjadi bagian dari sistem kerja. Oleh karena itu, hubungan antarindividu harus dikelola dengan baik.

Secara keseluruhan, peran individu sangat menentukan keberhasilan organisasi karena individu menjadi pelaksana utama dalam sistem kerja. Kualitas organisasi sangat bergantung pada kualitas individu yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pengembangan individu menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini menjadi pedoman tidak tertulis yang mengarahkan perilaku individu dalam bekerja dan berinteraksi dalam organisasi. Setiap anggota organisasi mengikuti nilai yang telah terbentuk dalam lingkungan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Hal ini menunjukkan bahwa budaya memiliki peran penting dalam membentuk kualitas kerja organisasi. Budaya juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, budaya sangat penting dalam organisasi.

Hasil temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan teratur. Individu lebih mudah memahami aturan yang berlaku sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara konsisten tanpa banyak arahan tambahan. Kondisi ini meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi secara keseluruhan. Budaya yang kuat juga menciptakan standar kerja yang sama di antara anggota organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Budaya menjadi pengarah perilaku kerja. Dengan demikian, budaya sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.

Budaya organisasi juga memperkuat hubungan sosial antaranggota organisasi melalui nilai kebersamaan dan kerja sama. Nilai ini menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mengurangi potensi konflik internal dalam organisasi. Kesamaan nilai dan tujuan membuat anggota organisasi lebih mudah bekerja sama dalam mencapai target bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat hubungan kerja dan stabilitas organisasi.¹⁶ Hal ini menunjukkan bahwa budaya memiliki fungsi sosial yang penting. Hubungan kerja menjadi lebih solid. Oleh karena itu, budaya memperkuat kohesi organisasi.

Budaya organisasi terbentuk melalui proses pembiasaan yang berlangsung secara terus-menerus dalam lingkungan kerja. Individu secara tidak sadar menyesuaikan perilakunya dengan nilai yang berlaku dalam organisasi. Proses ini menjadikan budaya sebagai bagian yang melekat dalam sistem kerja. Budaya tidak hanya bersifat formal, tetapi juga menjadi kebiasaan dalam aktivitas sehari-hari. Hal ini membuat budaya sulit dipisahkan dari organisasi. Budaya menjadi bagian dari identitas kerja. Dengan demikian, budaya terbentuk secara sosial.

Jika budaya organisasi lemah, maka akan muncul ketidakteraturan dalam perilaku kerja individu. Individu cenderung bekerja tanpa pedoman yang jelas sehingga hasil kerja menjadi tidak konsisten. Kondisi ini dapat menurunkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sangat menentukan kualitas kinerja organisasi. Budaya yang lemah juga meningkatkan risiko konflik kerja. Oleh karena itu, budaya harus diperkuat. Budaya menjadi pengendali perilaku kerja.

Budaya organisasi juga membentuk identitas organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Identitas ini menciptakan rasa memiliki di antara anggota organisasi sehingga mereka memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Keterikatan ini mendorong peningkatan loyalitas dan komitmen kerja. Budaya juga menjadi dasar pembentukan karakter organisasi secara keseluruhan. Hal ini memperkuat keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Identitas organisasi menjadi lebih kuat. Dengan demikian, budaya memiliki fungsi identitas.¹⁷

Dalam jangka panjang, budaya organisasi berperan dalam menjaga keberlanjutan kinerja organisasi. Budaya yang kuat menciptakan pola kerja yang stabil dan konsisten. Hal ini membantu organisasi menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Anggota organisasi memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya juga membantu menjaga keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Kondisi tersebut mendukung terciptanya kinerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi fondasi penting bagi keberlangsungan organisasi.

Selain menjaga keberlanjutan organisasi, budaya organisasi juga membentuk identitas organisasi. Identitas tersebut menjadi ciri khas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Nilai-nilai yang dianut bersama akan tercermin dalam perilaku anggota organisasi. Budaya memengaruhi cara anggota bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Budaya yang positif dapat menumbuhkan sikap profesional dan tanggung jawab. Anggota organisasi juga akan memiliki rasa memiliki yang lebih kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dapat memperkuat komitmen dan loyalitas anggota.

Secara keseluruhan, budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku kerja anggota organisasi. Budaya juga membantu memperkuat koordinasi dan kerja sama antaranggota. Nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas. Budaya yang positif mampu meningkatkan motivasi dan

produktivitas kerja. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menghambat efektivitas organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu dipelihara dan dikembangkan secara berkelanjutan. Dengan budaya yang kuat, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkah laku organisasi melalui peran individu dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan sistem sosial yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Struktur organisasi yang jelas mampu menciptakan keteraturan kerja, memperkuat koordinasi, dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, perilaku organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem dan aturan formal, tetapi juga oleh kualitas interaksi yang terjadi di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola struktur, sumber daya manusia, dan lingkungan kerja secara terpadu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran individu memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk perilaku kerja dan produktivitas organisasi. Individu yang memiliki motivasi tinggi, kompetensi yang memadai, komitmen yang kuat, serta kemampuan beradaptasi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan individu yang memiliki tingkat motivasi dan kompetensi yang rendah. Faktor-faktor tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling berinteraksi dalam memengaruhi perilaku kerja. Selain itu, hubungan sosial yang positif antaranggota organisasi turut mendukung terciptanya kerja sama yang efektif dan meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, pengembangan kualitas individu menjadi salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja organisasi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat kerja sama, meningkatkan loyalitas anggota organisasi, serta membentuk pola kerja yang lebih disiplin dan konsisten.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa sinergi antara peran individu dan budaya organisasi merupakan faktor utama dalam menciptakan tingkah laku organisasi yang positif. Namun demikian, penelitian ini masih terbatas pada kajian literatur sehingga belum menggambarkan kondisi empiris secara langsung di lapangan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi lapangan guna menguji hubungan antara peran individu, budaya organisasi, dan produktivitas kerja pada berbagai jenis organisasi serta mengembangkan kajian yang lebih mendalam mengenai dinamika perilaku organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Daftar Pustaka

- Afriliyani, T. H. "Peran Karakteristik Individu Pada Peningkatan Kinerja Karyawan." *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 1, No. 4 (2025).
- Amelia, Rizki Lala, dan Suparto. "Komponen Pembentukan Struktur Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Karyawan." *Indonesian Journal of Multidisciplinary Studies*, Vol. 1, No. 3 (2025).
- Hidayat, L., H. Sulisty, dan D. Erlita. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pembekalan TNI AL." *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 10, No. 1 (2022).
- Junaidi, M., dkk. "Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam Optimalisasi Produktivitas Kerja." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2 (2025).
- Kurnia, Adi. "Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Keefektifan Organisasi di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Tasikmalaya." *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, Vol. 10, No. 2 (2020).
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021).
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, dan Muhammad Fahmi. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol. 1, No. 1 (2018).
- Mukminin, Emha Zainul, dkk. "Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan." *Resilience: Journal of Psychology*, Vol. 1, No. 2 (2025).
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2 (2019).

- Nufuz, Devi Alhayatun, dkk. “Strategi Efektif dalam Manajemen Perubahan: Membangun Ketahanan Organisasi di Era Digital.” *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, Vol. 1, No. 6 (2025).
- Putri, Ishiqa Ramadhany, dan Ningrum Fauziah Yusuf. “Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi.” *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 18, No. 1 (2022).
- Retnaningtyas, D. W., dan S. Widodo. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.” *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2, No. 2 (2022).
- Septiani, Melati. “Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 12, No. 02 (2025).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2022).
- Tanti, N., dan I. R. Situmorang. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.” *Journal of Information Systems and Management*, Vol. 2, No. 4 (2023).
- Wicaksono, D. H., dan J. A. Turangan. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 4 (2024).
- Yolanda, Anita. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 3 (2024).

Endnote

- ¹. D H Wicaksono and J A Turangan, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 4 (2024), h. 920–927.
- ². L Hidayat, H Sulisty, and D Erlita, “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pembekalan TNI AL,” *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 10, No. 1 (2022), h. 35–44.
- ³. D W Retnaningtyas and S Widodo, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Peresero) TBK Jakarta,” *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2, No. 2 (2022), 107–118.
- ⁴. M Junaidi et al., “Peran Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Optimalisasi Produktivitas Kerja,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2 (2025), h. 12–23.

5. N Tanti and I R Situmorang, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan,” *Journal of Information Systems and Management*, Vol. 2, No. 4 (2023), h. 25–33.
6. Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2022), h. 3.
7. Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), h. 6.
8. Adi Kurnia, “Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Keefektifan Organisasi. Di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Tasikmalaya,” *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, Vol. 10, No. 2 (2020), h., 29–37.
9. Rizki Lala Amelia dan Suparto, “Komponen Pembentukan Struktur Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Karyawan,” *Indonesian Journal of Multidisciplinary Studies*, Vol. 1, No. 3 (2025), h. 145–54.
10. Melati Septiani, “Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan,” *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 12, No. 02 (2025), h. 625–35.
11. Devi Alhayatun Nufuz, dkk., “Strategi Efektif Dalam Manajemen Perubahan: Membangun Ketahanan Organisasi Di Era Digital,” *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, Vol. 1, No. 6 (2025), h. 540–47.
12. T. H Afriliyani, “Peran Karakteristik Individu Pada Peningkatan Kinerja Karyawan,” *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 1, No. 4 (2025), h. 1095–1098.
13. Emha Zainul Mukminin, dkk., “Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan,” *Resilience: Journal Of Psychology*, Vol. 1, No. 2 (2025), h. 46–54.
14. Rizal Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2 (2019), h. 170–183.
15. Ishiqa Ramadhany Putri and Ningrum Fauziah Yusuf, “Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi,” *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 18, No. 1 (2022), h. 143–154.
16. Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol. 1, No. 1 (2018), h. 9–25.
17. Anita Yolanda, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 3 (2024), h. 97–111.